

## FICHE D'INFORMATIONS

### **Garantir l'égalité d'accès au système de développement de la main-d'œuvre de la nation**

*Règle finale visant à promouvoir la non-discrimination et l'égalité des chances dans les programmes et activités qui bénéficient de l'assistance financière au titre de la loi portant sur l'innovation et les opportunités pour la main-d'œuvre (WIOA)*  
(Non-discrimination et égalité des chances de la section 188 de la WIOA, CFR 29, partie 38)

#### **Contexte**

Le système de développement de la main-d'œuvre constitue l'épine dorsale de la formation professionnelle et de l'éducation aux États-Unis. Il offre à des millions de demandeurs d'emploi et de travailleurs la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, et d'obtenir de nouveaux et meilleurs emplois. Le système joue également un rôle essentiel sur notre marché national de l'emploi, en servant de point de rencontre entre travailleurs et entreprises pour permettre aux travailleurs de trouver de bons emplois et aux employeurs de trouver des travailleurs qualifiés dont ils ont besoin pour assurer la prospérité de leur entreprise.

L'un des éléments essentiels du système de développement de la main-d'œuvre réside dans son accessibilité à tous. Le Centre pour les droits civils (Civil Rights Center, CRC) du ministère américain du Travail est chargé de s'assurer que toutes les personnes puissent accéder aux programmes, services et avantages offerts par le système, en toute équité et à l'abri de toute discrimination. Ces principes sont essentiels à la réussite d'un système de développement de la main-d'œuvre. Comme l'a dit le Secrétaire d'État au Travail, Tom Perez, « Nous sommes tous sans ignorer que les États-Unis sont véritablement les plus forts lorsque nous alignons une équipe complète. »

Le CRC a mis à jour les réglementations mettant en œuvre les dispositions d'égalité des chances de la Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) bipartite, qui a été adoptée en tant que loi en juillet 2014, afin de protéger les participants et autres bénéficiaire du système de développement de la main d'œuvre. Les bénéficiaires sont ceux des programmes et activités financièrement assistés aux termes du Titre I de la WIOA sont destinés à en bénéficier, y compris à participer à et à chercher à participer à des programmes couverts. Les participants sont ceux recevant toute aide, avantage ou service ou formation aux termes d'un programme ou d'une activité financièrement assistée en tout ou partie aux termes du Titre I de la WIOA. Les destinataires sont ceux qui reçoivent l'assistance financière aux termes du titre I de la WIOA, qu'elle soit octroyée directement par le ministère ou par l'entremise du gouverneur ou d'un autre destinataire (notamment l'éventuel successeur, cessionnaire ou repreneur d'un destinataire). Afin de mieux comprendre l'application de cette réglementation, les lecteurs sont invités à consulter la formulation de « l'applicabilité » de la Règle finale au § 38.2, la définition de « l'assistance financière » au Titre I de la WIOA au § 38.4(x) et § 38.4(y), et la définition du « bénéficiaire » au § 38.4(zz). Les entités liées au système de développement de la main d'œuvre peuvent être bénéficiaires aux fins de la Section 188 de la

WIOA et de la Règle finale, même si elles ne reçoivent pas d'assistance sous forme d'argent. La règle finale donne des exemples ainsi qu'une explication supplémentaire.

La règle finale apporte une mise à jour importante des réglementations existantes, qui n'ont pas été mises à jour de manière significative depuis 1999. L'ancienne règle ne reflétait pas les nombreuses évolutions de la législation sur les droits civils depuis cette époque, les changements intervenus dans les procédures et processus d'application du CRC, ou les nouvelles pratiques des destinataires de l'assistance financiers aux termes du Titre I de la WIOA et bénéficiaires (par exemple, l'utilisation habituelle des systèmes informatisés et basés sur Internet).

La mise à jour garantit que l'ensemble du système de main-d'œuvre est au fait des droits actuels en matière d'égalité des chances, ainsi que des responsabilités des bénéficiaires et destinataires de l'assistance financière du Titre I de la WIOA. Cette règle augmente l'égalité des chances pour des millions de candidats à l'emploi, de participants à des formations, de bénéficiaires du programme et de salariés des destinataires qui interagissent avec le système de développement de la main-d'œuvre chaque année. La règle finale met à jour et améliore l'accès au système, en particulier pour les personnes handicapées, les personnes ayant une connaissance limitée de l'anglais, les transsexuels qui peuvent être confrontés à diverses formes de discrimination par le sexe et les personnes enceintes ou atteintes de pathologies connexes.

### **Quelles nouveautés dans la règle finale sur la non discrimination et l'égalité des chances de la WIOA**

Le CRC a révisé sa réglementation pour mettre en œuvre les obligations en matière de non-discrimination et d'égalité des chances prévues à la section 188 de la WIOA. En effet, la section 188 interdit toute discrimination à l'encontre des personnes participant à tout programme ou activité financièrement assisté aux termes du Titre I de la WIOA, qui comporte une formation professionnelle destinée aux adultes et aux jeunes, ou des programmes ou activités assurés par des partenaires auprès des agences de l'ANPE américaine. Ces programmes ou activités ne peuvent refuser d'offrir ou de proposer des services aux personnes au motif de leur race, couleur, religion, sexe, origine nationale, âge, handicap, affiliation politique ou croyance. Les bénéficiaires, candidats et participants – tels que définis par le règle finale – ne peuvent se voir refuser les services couverts en raison de leur statut de citoyenneté, et ne peuvent se voir refuser leurs droits en raison de leur participation à un programme ou une activité financièrement assisté aux termes du Titre I de la WIOA. La règle s'applique aux destinataires des programmes et activités financièrement assistés aux termes du Titre I de la WIOA, qui sont dirigés par les partenaires de l'ANPE américaine (partenaires uniques) dans le cadre du système de l'ANPE américaine (système de prestation unique), tels que l'Assurance chômage, l'Assistance temporaire aux familles dans le besoin, la formation des adultes, l'Assistance à l'ajustement commercial, et autres. La règle finale :

- **Met à jour les dispositions relatives à la non-discrimination et à l'égalité des chances pour les aligner sur la législation et les principes juridiques actuels.** La règle fait le point des évolutions depuis 1999 en vertu des lois suivantes, reflétées dans

la réglementation et les orientations édictées par d'autres agences fédérales, notamment des ministères de la Justice et de l'Éducation, la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi (Equal Employment Opportunity Commission) :

- les titres VI et VII de la loi sur les droits civils (Civil Rights Act) de 1964 ;
  - le titre X des Amendements relatifs à l'éducation (Education Amendments) de 1972 ;
  - la loi américaine en faveur des personnes handicapées (Americans with Disabilities Act) de 1990 et la loi de 2008 portant sur la modification de celle-ci ; et
  - la section 504 de la loi sur la réhabilitation (Rehabilitation Act) de 1973.
- **Garantit la protection contre la discrimination fondée sur la grossesse.** La règle établit clairement que la discrimination fondée sur le sexe comprend la discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement et les pathologies connexes, en accord avec la loi sur la discrimination fondée sur la grossesse (Pregnancy Discrimination Act) de 1978, qui a modifié le titre VII de la loi sur les droits civils (Civil Rights Act) de 1964 et le titre IX des Amendements relatifs à l'éducation (Education Amendments) de 1972.
  - **Garantit l'accès effectif au système de main-d'œuvre des personnes ayant une connaissance limitée de l'anglais (LEP).** La réglementation clarifie que la discrimination basée sur l'origine nationale comprend le manquement à fournir des services linguistiques à une personne ayant une connaissance limitée de l'anglais. Ainsi, aux termes de la règle, les destinataires doivent prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que les personnes ayant une connaissance limitée de l'anglais ont un accès effectif à de l'aide, des avantages, des services et de la formation. Ces mesures peuvent inclure l'interprétation orale et la traduction écrite des documents sur papier et sous forme électronique dans des langues autres que l'anglais. Cela garantira que les personnes ayant une connaissance limitée de l'anglais sont informées des programmes et activités ou peuvent y participer. De plus, la règle clarifie les documents qui sont « vitaux » et doivent donc être traduits dans les langues parlées par un nombre ou une portion significative de la population admissible à bénéficier d'un service ou susceptible d'être rencontrée. La règle exige que les destinataires enregistrent la connaissance limitée de l'anglais et la langue préférée des candidats qui souhaitent participer au système de développement de la main d'œuvre, afin de s'assurer qu'ils disposent des informations nécessaires pour servir efficacement les personnes ayant une connaissance limitée de l'anglais. Enfin, une annexe décrit les pratiques prometteuses visant à aider les destinataires à s'acquitter de leurs obligations juridiques et comporte les composantes d'un plan visant à faciliter l'accès effectif des personnes ayant une connaissance limitée de l'anglais.
  - **Garantit l'accès au système de main-d'œuvre par les personnes handicapées en alignant la réglementation sur la législation des droits civils en matière de handicap mise à jour.** La règle met la réglementation du CRC en conformité avec la loi portant sur la modification de la loi américaine en faveur des personnes handicapées (Americans with Disabilities Act) de 2008 et les règlements d'application proposés, les

orientations publiées par le ministère de la Justice, ainsi que les règlements d'application et orientations définitifs publiés par la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi (Equal Employment Opportunity Commission). Le libellé mis à jour de la règle s'assure que la définition du « handicap » sera interprétée au sens large, permettant ainsi à davantage de personnes handicapées d'être effectivement servies dans le système de main-d'œuvre. La règle propose également d'aborder les exigences d'accessibilité (notamment en ce qui concerne les technologies de l'information et électroniques), ainsi que l'aide animalière aux personnes handicapées.

- **Garantit que les destinataires et bénéficiaires ont connaissance de toute la portée de leurs responsabilités et droits.** Le CRC a révisé l'avis ou l'affiche en lien avec l'égalité des chances qui sont obligatoires pour les destinataires et les partenaires afin de s'assurer que ceux-ci, tout comme les personnes qui participent à leurs programmes et activités, sont au fait de la portée des obligations en matière de non-discrimination et d'égalité des chances, ainsi que des évolutions récentes de la législation. Par exemple, les modifications doivent refléter le fait que le « sexe », en tant que fondement de discrimination interdit, inclut la grossesse, l'accouchement et les pathologies connexes, la transsexualité, l'identité sexuelle et les stéréotypes sexuels. De même, les modifications doivent faire comprendre clairement que toute discrimination à l'encontre des personnes ayant une connaissance limitée de l'anglais peut constituer une forme de discrimination fondée sur l'origine nationale.
- **Décrit les protection contre la discrimination fondée sur le sexe.** La règle propose de considérer que toute discrimination fondée sur la transsexualité, l'identité sexuelle ou les stéréotypes sexuels constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe, en accord avec les évolutions similaires en vertu des autres lois sur les droits civils. En outre, la règle reconnaît que les interprétations découlant de ce domaine du droit, notamment en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, peut continuer d'évoluer à un rythme rapide. De plus, la règle stipule spécifiquement que l'interdiction de la discrimination basée sur le sexe, de la Section 188, comprend, au moins, la discrimination sexuelle liée à l'orientation sexuelle d'une personne lorsque les preuves établissent que la discrimination est basée sur les stéréotypes de genre. Le CRC prévoit que la loi continuera d'évoluer sur la discrimination fondée sur le sexe, et le CRC continuera de contrôler les développement juridiques dans ce domaine.
- **Améliore l'efficacité du programme d'exécution du ministère pour soutenir la mise en conformité.**
  - La règle améliore la conformité par des descriptions plus claires des responsabilités des destinataires, comprenant les responsabilités des destinataires concernant leurs responsables en matière d'égalité des chances, et la collecte renforcée des données. Le CRC est disponible pour fournir une assistance technique à cet égard. Les destinataires doivent envoyer leurs demandes d'assistance technique au CRC à l'adresse [civilrightscenter@dol.gov](mailto:civilrightscenter@dol.gov).
  - La règle renforce également la conservation des documents ainsi que d'autres mesures destinées à accroître la conformité. Par exemple, le rôle des

responsables de l'égalité des chances est clarifié pour permettre de s'assurer que les acteurs disposent du soutien, de l'autorité et des ressources nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités.

- La règle augmente les responsabilités de contrôle des gouverneurs pour améliorer la capacité d'identification et de résorption de la discrimination systémique en exigeant un contrôle annuel au lieu du contrôle « périodique » actuel.